



ON SÓN ELLES? LA INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES AL LIDERATGE

Actualment, les dones en llocs de presa de decisió representen una minoria en tots els nivells. Si no fomentem la inclusió de dones en llocs de direcció avui, les futures generacions de dones no trobaran referents en què reflectir-se i seguir els seus passos.

Segons dades de les Nacions Unides, únicament el 6% dels països compten amb caps d'Estat i tot just un 7% presideixen un Govern. A més, 119 països mai han estat presidits per dones¹.

Pel que fa als llocs ministerials, la tendència no dista de la de la presència de caps d'Estats i de Govern, ja que només el 21% dels que ocupen ministeris són dones, i tot just en 14 països, els gabinets de Govern han assolit el 50 % o més en la representació de les dones. A més, si posem la lupa sobre quines són les carteres ministerials que comunament ocupen les dones ens trobem amb temàtiques com ara família, infantesa, joventut, adults majors, discapacitat; seguides per assumptes socials, Medi Ambient i recursos naturals; però també ocupació, treball, formació vocacional, i assumptes de la dona i igualtat de

Gènere. A més de que no hi ha una paritat de gènere, ens trobem que els espais que ocupen són àrees tradicionalment feminitzades vinculades a la cura i atenció. Així mateix, les dades no són més esperançadors quan parlem d'organitzacions internacionals.

Avui en dia, les dones que presideixen organitzacions internacionals són un cercle molt reduït. L'última dona en sumar-se a aquesta curta llista és la nigeriana Ngozi Okonjo-Iweala, actual directora general de l'Organització Mundial de Comerç (OMC). Al costat d'ella es troben Christine Lagarde, presidenta de el Banc Central Europeu (BCE); Kristalina Georgieva (FMI), segona dona a dirigir l'FMI; Audrey Azoulay, directora general de la UNESCO; Ursula von der Leyen, presidenta de la Comissió Europea; Winnie Byanyima, directora executiva de el Programa Conjunt de les Nacions

¹ Càlcul d'ONU Dones segons informació proporcionada per les Missions Permanents davant les Nacions

Unides. Només s'han tingut en compte les caps d'Estat electes.



Unides sobre la Sida (ONUSIDA); i Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora executiva d'ONU Dones. Tot i això, l'ONU ja des 2018, compta amb el mateix nombre de dones i d'homes en alts càrrecs. No obstant això, cap dona, en la història de l'organització, ha presidit l'Assemblea General de les Nacions Unides.

Aquesta infrarepresentació de les dones en els governs i organitzacions internacionals és un símil del que passa en altres esferes com en la direcció empresarial, associativa, de l'administració pública, entre d'altres. De fet, només el 36,3% de les empreses espanyoles compten amb una dona a la direcció de les mateixes, el que suposa unes 671.464 companyies dirigides per dones, enfront de 1,1 milions encapçalades per homes.

Resulta paradoxal aquesta escassetat de dones ja que, si ens remetem a la formació acadèmica, segons l'OCDE, el nombre de dones que compten amb formació superior és més gran que el nombre d'homes. No obstant això, només el 66% de les dones estan ocupades en comparació amb el 80% dels homes. Aquest fet, dificulta ja d'entrada l'accés a llocs de presa de decisions perquè es troben amb la primera barrera de ser contractades en menor proporció tot i tenir una major qualificació, perpetuant el desenvolupament de les seves carreres professionals en feines pitjor

² El sòl enganxós es defineix com l'alta concentració de dones en els nivells més baixos de l'mercant a causa de totes les càrregues que estan presents en la carrera professional de la dona que, tot i tenir unes condicions òptimes per a molts llocs de treball, segueixen estant ancorades als seus rols de gènere i a les càrregues associades com la maternitat o la doble jornada, fet que suposa optar a llocs de treball pitjors remunerats o precaritzats.

³ El sostre de vidre es defineix com una sèrie d'elements psicosocials que impedeixen que les dones, tot i tenir la mateixa qualificació i mèrits que els seus companys, no accedeixin als llocs de màxima

remunerades i precaritzats i, per tant, romanent en el "sòl enganxós"². A més, el difícil accés a aquests llocs de direcció les tanca sota un "sostre de vidre"³ limitant-les en gran mesura a treballs per als quals estan sobrequalificades.

A part d'aquests obstacles de base, les dones s'enfronten a nombroses barreres, de vegades autoimposades a si mateixes, que els dificulten l'accés als llocs de presa de decisions arribant a qüestionar la seva pròpia vàlua i incompatibilitat amb la seva vida familiar. Per a les poques dones que arriben a aquests llocs de direcció, la tendència general és sentir-qüestionades i no prou vàlides per a l'exercici del seu treball. No és casualitat que la síndrome de la impostora⁴ estigui cada vegada més present i moltes siguin les dones que s'identifiquen amb els símptomes que aquest presenta.

Desafortunadament, la COVID-19 no ha fet més que agreujar la situació. A part dels obstacles que ja existien relatius a l'caràcter social i sistemàtic, han sorgit nous obstacles que frenen la participació i el lideratge de les dones.

A tot el món, les dones s'enfronten a un augment de la violència domèstica, a tasques de cures no remunerats, a la desocupació i la pobresa. Tot i que, durant la pandèmia, les dones han constituït la majoria de el personal de primera línia, hi ha una

responsabilitat. És, per tant, una barrera invisible resultant d'un complex entramat en les organitzacions que impedeix o limita l'accés de les dones als llocs de responsabilitat.

⁴ La síndrome de l'impostor es defineix com el sentiment que sorgeix quan més gran és l'èxit aconseguit, dubtant de les capacitats d'un o una mateixa. El terme encunyat en femení s'ha popularitzat gràcies a l'obra "La síndrome de la impostora" d'Élisabeth Cadoche i Anne de Montarlot on es parla de l'aplicació d'aquest concepte sobre les dificultats i la càrrega a les que s'enfronten a les dones per mer fet de ser-ho.



infrarepresentació de dones en els espais de política nacional i mundials relacionats amb la COVID-19.

Però, quines mesures està duent a terme l'ONU perquè s'escolti la veu de les dones i es fomenti així la seva participació en la presa de decisions? L'ONU, i especialment ONU Dones, té un fort compromís per fomentar la participació de les dones en els llocs de presa de decisions. ONU Dones considera que s'han d'integrar les perspectives de les dones i les nenes en tota la seva diversitat en la formulació i aplicació de polítiques i programes, en totes les esferes i en totes les etapes de la resposta i recuperació davant la pandèmia. Per a això, per motiu del Dia Internacional de la Dona, el tema seleccionat ha estat "Dones líders: per un futur igualitari en el món de la COVID-19". El tema té la intenció de celebrar els enormes esforços que realitzen dones i nenes a tot el món per forjar un futur més igualitari i recuperar-se de la pandèmia de la COVID-19.

A més, aquest tema està en consonància amb el tema prioritari de el 65è període de sessions de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona

titulat "La participació de les dones i l'adopció de decisions per elles de forma plena i efectiva en la vida pública, així com l'eliminació de la violència, per aconseguir la igualtat entre els gèneres i l'apoderament de totes les dones i les nenes ". També, el tema concorda amb la campanya Generació Igualtat que té la finalitat d'exigir el dret de les dones a la presa de decisions en totes les esferes de la vida, així com igual remuneració, distribució equitativa de les cures i de el treball reproductiu, el fi de totes les formes de violència contra les dones i nenes i la provisió dels serveis d'atenció de la salut que donin resposta a les seves necessitats.

No obstant això, els esforços de les Nacions Unides no han de recaure exclusivament en la lluitar per la paritat de gènere en el lideratge pel sol fet que hi hagi la paritat en si mateixa. La presència de dones pot aportar en qüestions com la resolució de conflictes en organitzacions internacionals, un nou enfocament on prevalgui l'empatia, la sororitat i el diàleg a partir sempre de la creació de polítiques amb perspectiva de gènere.

En definitiva, cal que les organitzacions internacionals i els governs nacionals extremin els





seus esforços per acabar amb aquesta bretxa de gènere en el lideratge ja que, si no fomentem la inclusió de dones en llocs de direcció avui, les futures generacions de dones no trobaran

referents en què reflectir-se i seguir els seus passos de manera que seguirem preguntant, on són elles?

Helena Ripollés, equip d'ANUE

Publicat per:



**Associació per a les
Nacions Unides
a Espanya**
United Nations Association of Spain

Amb el suport de:



**Generalitat
de Catalunya**

L'ANUE no fa necessàriament com a seves les opinions expressades per els seus col·laboradors.

Álvarez, Pilar (2015, 19 gener). *Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo*. EL PAÍS. https://elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html

Cadoche, Élisabeth, & de Montarlot, Anne (2021). *El síndrome de la impostora*. Península.

Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres | Qué hacemos. (2021). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

Las virtudes de las mujeres en el poder ante las crisis. (2021, 5 març). Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/05/1474002>

Mujeres al frente de organizaciones internacionales, un círculo muy restringido. (2021, 16 febrer). SWI swissinfo.ch. <https://www.swissinfo.ch/spa/mujeres-al-frente-de-organizaciones-internacionales--un-c%C3%ADrculo-muy-restringido/46373190>

Tema del Día Internacional de la Mujer 2021: "Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19". (2021). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/11/announcer-international-womens-day-2021>

12 esferas de especial preocupación. (2020). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw59/feature-stories>